

## 組織におけるメディア・リテラシー

西 田 直 子

### 〔抄 録〕

高度情報社会におけるメディアの発達により情報を伝達する手段が変化してきた。これにより、コミュニケーションの構成要素であるメディア・リテラシーが変化し、組織のなかのコミュニケーションに大きな変化を与えてきた。組織においてこのメディア・リテラシーがどのような影響を与え、どのように関係するのかを明確にしたい。最初に、組織を定義し、組織の目的と特徴を述べ、次に組織とコミュニケーションの模型と機能を述べ、組織とメディア・リテラシーとの関係を考え、情報化社会における組織のなかでのメディア・リテラシーの重要性を考えたい。

キーワード：組織，コミュニケーション，メディア・リテラシー

### はじめに

21世紀の高度情報化社会の中で、メディアは変容し、それを活用する技術は高度に発展してきた。このメディアの変容や情報機器の技術発展は、組織のコミュニケーションの過程に大きな影響を与えてきた。コミュニケーションの方法として、電気によるマネー交換、映像の送信、携帯電話の活用、インターネットの活用、メールの交換などあらゆる情報や映像が短時間で送れるようになってきた。これは、コミュニケーションという情報を送るときの媒体であるメディアが高度な技術を活用できるようになり、それを活用できる能力、解読力であるメディア・リテラシー (Media Literacy) が作用すると考える。このメディア・リテラシーがコミュニケーション過程に大きく影響を与えるものと考え。社会変化のなかでこのメディア・リテラシーが組織にどのような関係や影響を与えるのかを明確にしたい。ここでは、まず、組織とは何かを考え、組織の目的や特徴を述べ、次に組織とコミュニケーションの模型と機能を述べ、組織とメディア・リテラシーがどのように関係し影響するのかを考え、情報化社会における組織のなかでのメディア・リテラシーの重要性を明らかにしたい。

## 1. 組織の定義と管理

### 1) 組織とは

組織 (organization) は、人間が創り、構成し、運営するものである。人間は組織の中で人間として創造するもの、サービス、知識、メディアを創っていく集合体である。組織について C.H. クーリー (C.H. Cooley) は、部分の相互依存や統合を含んでおり、意識的で道徳的な統合体であり、高度な組織体は機械的な体系をもたらすことがある<sup>1)</sup>と述べている。その組織は、密接な連帯に理想的に支配された勤勉と能率のために共感的道徳的動機を持ち、活動を高めるものである。

C.I. バーナード (C.I. Barnard) は、「組織とは2人以上の人々の意識的の統括された活動の諸力の体系である<sup>2)</sup>」と述べ、T. パーソンズ (T. Parsons) は、「組織とはある限定された目標の達成に第一義的に指向している社会体系である<sup>3)</sup>」と述べている。つまり、組織は道具的活動の統合の一様式である協力関係の体系<sup>4)</sup>で、人間が集合しそのなかである目的を持って活動する体系 (システム) である。そして、青井は、特定目標達成のための地位と役割のシステムがあり、そのなかで集団成員に多少とも行為の規則性がみられ、役割・地位の分化と共通のわれわれに意識が見られる時に、組織が成立する<sup>5)</sup>と述べている。

組織は、「複数の人間の間で役割を分けもち、そのわけもたれた役割が全体として1つの統一体をなして機能している<sup>6)</sup>」と述べているように、組織の機能的・動的側面が強調され、役割や地位が分化し、統合された目標達成のために成員の諸活動を調整し、役割や責任の分担をきめ、成員に特定の地位と権限を与えるという『組織過程』が成り立つ。そして、人々は、目標達成のために協力し合い、共同目標達成のために成員が責任を分担し、リーダーシップ、組織象徴、内部統制などの現象が典型的に現れる「組織形成」「組織づくり」が生じるのである。

組織は、相互に意思を伝達できる人々がおり、それらの人々は行為を貢献しようとする意欲を持って共通目的の達成をめざすときに成立し、その組織の要素としては、コミュニケーション、貢献意欲、共通目的といわれている<sup>7)</sup>。

### 2) 組織の特徴

組織の諸形態には、行政学の系譜に属すること、産業社会の系譜、小集団の系譜、社会運動・大衆運動の人がおり、人々は貢献しようとする意欲をもって共通目的の達成をするときに成立する<sup>8)</sup>。組織の要素は、系譜がみられる。そこでは、対象組織の種類として、経営組織論、行政強制組織論、政党組織論、農協組織論、軍隊組織論、組合組織論、大衆組織論が存在する。

組織論における共通性<sup>9)</sup>として、(1)人間行動の理論—自律的な価値体系をフィルターとする認識過程によって決定、(2)組織原則—公式組織上の権限は下位者に特定の行動を指令する Span of Control の原理から、下位者の意志決定の範囲に枠を与える、(3)意志決定の型—すべての成員が組織の意志決定に実質的に貢献する、(4)外部環境の取り扱い—意志決定時に影響する外的環

境をすべて考慮に入れる、(5)緊張の処理方法—成員の自主的行動と組織の統合、影響力の相互作用と組織ヒエラルヒー、適度の機能的自立性を確保、適度の緊張を保つがみられるといわれている。

飯野は、バーナードの組織の理論の特徴として、(1)企業ばかりでなく、病院や学校などの各種組織体に適用可能な組織の一般理論、(2)人間中心的で、人間尊重の組織論、(3)個としての person、自律的な意思決定者としての人間から始まって組織の成立におよびそこにおいて個人と組織の対立を直視するバーナード理論の意義は、初めに組織ありきとして個人の無視しがちな伝統的組織論と比較して格段に優れている、(4)システム論的な組織論では、下位システム sub-system・システム system・上位システム supra-system という重層関係がある<sup>10)</sup>と述べている。組織の特徴には、組織としての目的の特性、人間性の尊重、個人の尊重、上下関係の重層関係、組織および個人としての意思決定がみられる。

### 3) 官僚制と組織

M. ヴェーバー (Max Weber) は、官僚制を「合法的支配」のもっとも純粋な型として、支配の中心的概念としてとらえている。「支配、すなわち一定の命令に対して服従を見いだすチャンスは、従順性の種々さまざまな動機にもとづくものである。<sup>11)</sup>」この動機は、内面的な「形式合理性」のエートスによるものである。この「形式合理性」のエートスが、官僚制の秩序と巨大な科学技術の成果との適合関係に入り、官僚制化をいっそうおし進めている<sup>12)</sup>。

官僚制は、組織の整備と規模のマンモス化において共通にみられる傾向である。企業体・官庁・軍隊・労働組合・学校・研究所・宗教団体・社会福祉機関・病院・娯楽機関でみられる。その特色は、(1)組織のために必要な正規の活動は一定の方法で職務として配分される、(2)ヒエラルヒーの原理に従う、(3)運用は抽象的な規則からなる恒常的な制度によって支配され、規則の個々の事例への適用という形をとる。(4)職員は形式的なインパーソナリティという精神においてその職務を行う、(5)身分採用は専門的な資格にもとづいて行われ、恣意的解決で保護される<sup>13)</sup>。P.M. ブラウ (P.M. Blau) は、組織形態は、(1)専門化、(2)権限のヒエラルヒー、(3)規則の体系、(4)インパーソナリティをもって、官僚制的組織の基本特色がみられる<sup>14)</sup>と述べている。官僚制の原理には、経済の系列化、政治・行政の系列化、コミュニケーションの系列化、教育・文化の系列化、コミュニティの系列化がある。

公式組織の理論は、一般に課業や責任の合理的な配分を指向し、専門化と管理限界によって合理的、能率的な組織構造を形成することで、管理職能の一つである組織形成とした。管理学的組織論では、相互作用を問題とせず、「組織は努力に先行する」というリービットの仮説がある。(1)人間は職場においてただ一種の欲求—物的欲求—をのみ充足しようとするという仮説、(2)組織構成員の間には目的が自動的に共有される、(3)人間は自己の報酬を「合理的に」極大化しようところをみる、問題に対して最善の解決を望むという仮説<sup>15)</sup>である。しかし、バーナードは、公式組織における非公式組織の機能は「貢献意欲と客観的権威の安定とを調整すること

によって公式組織の結合性を維持する機能、さらに完全な個人という感情、自尊心の感情、自主的選択という感情を維持する機能である。<sup>16)</sup>」と述べている。公式組織のなかで「組織とは意識的に調整された人間の活動や諸力の体系<sup>17)</sup>」と述べ、本来、組織に関連する人間は合理的・意識的に行動せざるをえないのであるが、その合理性ないしは意識性は、組織の当事者による論理的な識別、分析、選択の過程として形成されるのである。官僚制のなかで公式組織の組織目的や組織機関に影響を与え決定するのは管理者であり、組織全体の責任を担うものである。その管理者がいかに組織を管理するかが重要になる。また、H. A. サイモン（H.A. Simon）は、「組織における人間行動は完全には合理的でないとしても、少なくとも意志的には合理的である。したがって、もし組織における人間行動の心理学的説明を使用とすれば、その心理的な理論はそのなかに合理的行動をとれうるものでなければならない。…真の組織理論、管理理論の余地があるのは、人間行動が意志的に合理的であるが、ただ限定的の合理的であるというこの領域においてである<sup>18)</sup>」と述べている。組織は階層的に管理され組織全体を責任を持って統括していく必要がある。

#### 4) 組織と管理

管理者が、事業、経営あるいは経営組織を管理することがmanagement processであり、social processである。経営者の具体的な行動から直接的に管理職能—計画、組織、指揮、統制—が導きかれるものである。管理者が何を行い、いかに、なにゆえに行動するのが管理である。管理は、企業のみならず、他の各種の組織体をも等しく問題にするのである。すべて物的、生物的、社会的環境のなかで一定の目的達成のために人間が協働している状態である。「協働体系とは、少なくとも一つの明確な目的のために、2人以上の人々が協働することによって、特定の秩序ある関係にあるところの物的、生物的、個人的、社会的諸要素の複合体である<sup>19)</sup>」と定義している。

バーナードは、組織を人間、物的体系、社会的体系および組織からなる協働体系と、協働体系の部分であり、統括された人間活動のみからなる組織とを明確に区別し、組織こそ協働体系の調整過程を担うものと考えた。そして、「共通の目的を達成するために貢献しようとして相互に意思を伝達できる人々がいる場合に組織が生じる。したがって組織の要素は①伝達、②貢献意欲（協働意欲）、③共通の目的である。<sup>20)</sup>」組織の成立はこれから三要素をそのときの外部事情に適するように結合する事ができるかどうかにかかり、組織の存続は、協働体系の均衡を維持しうるか否かに依存する。この均衡は元来内的な、各要素間の釣合の問題によるものである。

組織を管理するには、第1は組織の有効性、第2は組織の能率である。単純なものでも複雑なものでも、組織はつねに統括された人間努力の非人格的な体系である。総括、統一の原理としての目的があり、伝達能力は不可欠であり、また、人間的な意欲は必要であり、さらに目的の達成と貢献の継続を維持するために有効性と能率が必要である。管理者の役目の特徴は、組織的意思決定過程の専門化をあらわし、自分の引き受けた職位に関して定められた一定の範囲内

で意思決定をする義務がある<sup>21)</sup>。管理責任は、リーダーの外部から生ずる態度、理想、希望を反映しつつ、人々の意思を結合して、人々の直接目的や越える目的を果たせるよう自らを駆り立てるリーダーの能力が求められる<sup>22)</sup>。

#### 5) 組織に影響するもの

組織は、ある組織の目的を持って複数の人々の集合でなりたち、協働達成を得るには、意思決定をしていく必要がある。この意思決定が組織に影響を与えるのであるが、個人の意思決定に影響を与えるものは、サイモンのいう(1)組織は仕事をそのメンバーの間に分割する、(2)組織は標準的な手続きを確立する、(3)組織は、オーソリティーと影響の制度をつくることによって、組織の階層を通じて、意思決定を下に伝える、(4)組織は、すべてのコミュニケーションの経路を提供する、(5)組織は、そのメンバーを訓練し教育することである<sup>23)</sup>。この(4)のコミュニケーションは意思決定のための情報を流す経路として伝達という重要な影響を持ち、(5)教育は、意思決定の基準を注入し、意思決定できるための知識、技能などの知的能力と一体化や忠誠心という情緒的能力を得ることができる。そして、サイモンは「組織は重要なものであるとつねに考えていた。しかしいまでは、組織よりいっそうパーソナリティの問題だと考えている。重要なものは人である。もし彼が、意欲的で、才能と想像力を持っているならば、彼は、ほとんどどんな組織であっても働くことができる。<sup>24)</sup>」と述べているように、人間性というパーソナリティがどうであるかも大きく組織に影響すると考えていた。このパーソナリティの状況によって、コミュニケーションの伝達が効果的になるのか否かも影響されるのである。組織は、その組織の機構や構造だけでなく、所属する個人のコミュニケーションの能力、知的・情緒的能力とパーソナリティが重要な鍵となると考える。次に組織に基本となるコミュニケーションとの関係について述べる。

## 2. 組織とコミュニケーション

組織においてコミュニケーションは、情報を交換する手段であり、情報という知的材料を交換することにより、その人間関係は変化する。組織の中で、人間を管理するときには、コミュニケーションによる人間関係のあり方、コミュニケーションの機能について検討したい。

#### 1) 管理と人間関係

バーナードによる管理職能の分類には、(1)組織伝達の維持(組織機構、人員、非公式管理組織)、(2)必要な活動の確保(組織との協働関係に誘因、活動の抽出)、(3)目的の定式化と規定がある。バーナードは、「伝達の技術は、いかなる組織にとって重要な要素であり、多くの組織にとつとくに重要な問題である。適切な伝達技術がなければある目的を組織の基礎として採用することができない場合もあるかもしれない。<sup>25)</sup>」と伝達技術としてのコミュニケーションの重要性を述べている。また、「管理者は自分の率いる単位組織を統括して目的を達成していくとともに、

部下にも個人的満足をあたえる」ことが重要である。つまり、コミュニケーションは、目的を規定し、伝達を行い、協働意欲を確保するものである。目的、伝達、協働意欲は、これを意思決定 (decision making)、伝達 (communication)、リーダーシップ (leadership)、モチベーション (motivation) <sup>26)</sup> といわれている。意思決定の構成は、合理性と非合理性が意思決定を中心とした組織理論において統合し、人間関係論のコミュニケーションの重要性、two-way communicationの必要性、informal communicationの機能、コミュニケーションにおけるゆがみ (distortion)の問題、対人コミュニケーションにおける問題点伝達を受ける目的達成に必要な活動を部下から引きだすものである<sup>27)</sup>。そして、部下に計画どおりに働かせることは、一つの権威 (権限)の機能であり、権威 (権限) に対する考え方は、上位の権限は部下の受容があってはじめて生じるものである。権威の源泉は部下の受け入れにあるとみなす。いかに権威を維持するか、いかに命令を受け入れさせて必要な活動を確保するかを考慮することが重要である。人はプラスの利益があると考えるときに権威を受け入れる。権威の受容はモチベーションの問題となる。リーダーシップ論では、リーダーシップを民主型、独裁型、自由放任型のように類型化し民主的リーダーシップが最善と説く、利益と負担のバランスを「部下の立場からみても」もっとも有利になるように保つことがリーダーシップの機能であり、人間関係が重要である。非公式組織は安定感、帰属感などを与え、逆に集団のノルム (規範) に反するものには社会的制裁を加えてノルムに従わせる機能を持つものであり、リーダーは部下の受容の範囲をできるだけ拡大するように努める<sup>28)</sup> ことが必要である。組織を運営して行くには経営機能が必要であり、経営するには組織の権限、命令、支持の内容を伝達するコミュニケーションが必要となる。

## 2) 経営におけるコミュニケーション

小林は、経営におけるコミュニケーションの意義を①情報や意思などを個人や集団・組織間において交流すること、②個人や集団・組織間において相互に理解し合うようにすること、③個人や集団・組織間において相互に納得し合うようにすること、④個人や集団・組織間において相互に信頼し合うようにすること、⑤誠意をもって、個人や集団・組織間において交流した情報・意思などを経営目的にあったように活用すること<sup>29)</sup> と述べている。また、バーナードは、組織理論で、組織を協働体系として注目する理由を、第1に組織システムとし、より大きな組織のサブ・システムと位置付けしたシステム論的組織観をあげ、第2に人間に対して限界はあるが自由意思にもとづく意思決定力を持つという観方、第3に組織の目的達成度を有効とし、個人の動機の満足度を能率として、両者は対立するが、統合することができるという有効性と能率の二分法の理論がある。協働体系として組織すなわちシステムは、1つは協働意欲すなわち貢献意欲、協働意欲すなわち貢献意欲をかき立てる共通目的すなわち協働目的、さらには目的に対する協働意欲すなわち貢献意欲を湧出させるための伝達あるいはコミュニケーション、組織すなわちシステムの存続を左右するのは、有効性と能率であると組織に対する理論の体系化を行っている。この3つの基本要素を保有するのが単位組織であり、バーナードは「管理者

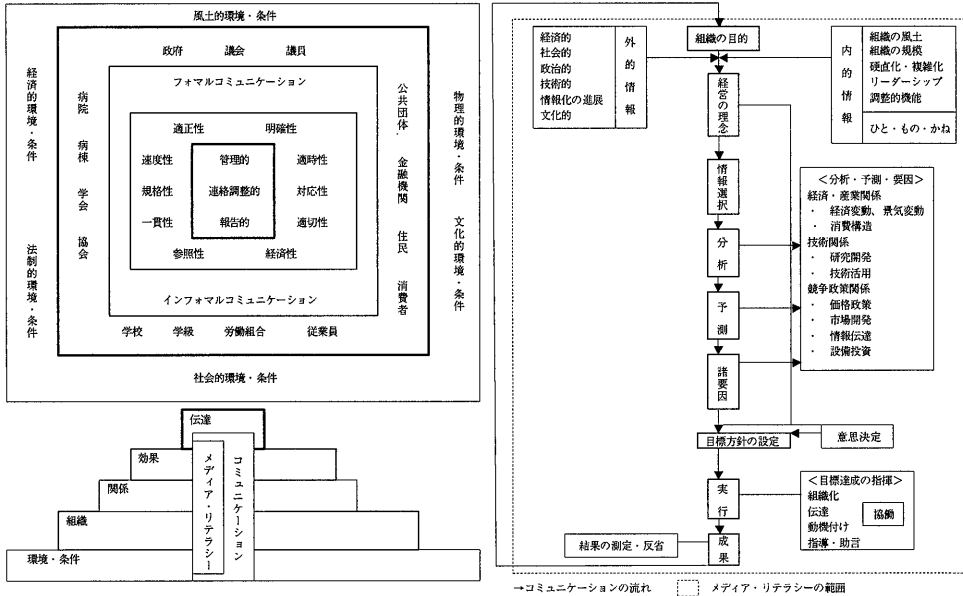
の役目の特徴は、かれらが組織的意思決定の過程の専門化をあらわしていることであり、これが管理者職能の本質である<sup>30)</sup>と述べている。管理者が組織の意思決定するときには、一定の客観的な条件に支配されており、それを環境と呼び、それを目的、物的世界、社会的世界、外部的事物と勢力、そのときの状況などの2つの部分が区別されるのである。決定は、結局、目的に達成するために物的世界その他の外的環境を変革し、逆に物的世界その他の外的環境にあわせて目的の一部を変更することにはかならない。目的と外部環境とは相互規定的であり、管理者は決定を媒介にして環境に合致した目的、すなわち、one best wayを実現するのである。

サイモンはコミュニケーションの重要性を科学的に的確に体系づけている。経営は意思決定である。経営は人間行動によって支えられる組織の合理目的的活動であり、人間行動は行為に先駆する意思決定が現存する。この意思決定は、目的である価値前提と手段すなわち事実前提に分類されるとする理論体系化にある。経営組織の意思決定の理論化では、(1)計画的意思決定が反復的・日常的・定形的であり、しかもその手順が決められており、決定を迫られた際にはすべて決められたプログラムで行う、(2)非計画的意思決定は、同質・同形態の問題発生がきわめて少なく、その構造に単純・容易さが認められず、決定には多角的・専門的・統合的立場からの調査・分析・研究が不可欠とされるようなものである、に分けている。そして形態技術と組織階層とに関係があると述べている<sup>31)</sup>。

### 3) 組織におけるコミュニケーションの模型と機能

組織は、社会全体の構造のなかでどのような立体模型のなかにあるかをコミュニケーションを核としてみると図1のように示される。つまり、組織は、地球というあらゆる環境・条件の土台のうえに存在し、その組織には、政府、議会、公共団体、住民、学校、労働組合、病院など集合体として成り立つものが存在する。そこでは、フォーマルコミュニケーションとインフォーマルコミュニケーションがみられ、伝達される内容には管理的なもの、連絡調整的なもの、報告的なものがあり、その効果は、適正性、明確性、速度性、適時性、対応性、規格性、対応性、一貫性、適切性、参照性、としてコミュニケーションの特性として現れる。

組織におけるコミュニケーションの機能は、図2で示すような過程のなかで進行する。コミュニケーションは、情報や意思などを組織目的の達成のために活用するものである。コミュニケーション機能は、組織目的を持ってその中の経営理念のもと種々の情報選択を行って、分析し予測して目標を設定し実行し成果を得て、組織の目的にフィードバックする過程である。組織の目的から生まれる経営理念は、経済的、社会的、政治的、技術的、情報化の進展という外的情報と組織の風土、規模、硬直化、複雑化、リーダーシップ、調整的機能、ひと、もの、かねなどの内的情報により想像される。情報を得て分析するときは、経済・産業関係、技術関係、競争施策関係などの予測と要因を考慮し、目標の方針が設定される。そこで、その集団と個人の意思決定が具体化され、実行される。目標を実行するには、組織の組織化、伝達、動機付け、指導助言のもと協働が生じ、目標達成の指揮が計られる。つまり、組織のなかでは、組織の目



注) 組織を含んだ環境におけるコミュニケーションとメディア・リテラシーの関係を示した。組織は、コミュニケーションが中核にあり、それに結合したメディア・リテラシーがあり、伝達、効果、関係があつて組織がなりたち、組織はあらゆる環境のなかで存在していることを示す。小林末男 「経営におけるコミュニケーション」 拓殖大学経理研究所編『現代企業の情報とコミュニケーション』拓殖大学経理研究所 1985 p.274の図2を参照に立体模型図を作成。

図1 組織とコミュニケーション立体模型

注) メディア・リテラシーはコミュニケーションの流れのすべての側面に結合して存在し関係がある。小林末男 「経営におけるコミュニケーション」 拓殖大学経理研究所編『現代企業の情報とコミュニケーション』拓殖大学経理研究所 1985 p.275図3の要点をまとめて作成。

図2 組織におけるコミュニケーションの機能とメディア・リテラシーの範囲

的や経営理念を創るとき、情報を収集し分析するときにもコミュニケーションが必要であり、下位の組織においても目標を設定し実行するときにもコミュニケーションが重要になる。このコミュニケーションは情報の伝達、意思の伝達というものであるとみられるが、その伝達は、近年の情報化により大きく変化し、パーソナルコンピュータ（以下パソコンと略す）、インターネットの出現により、伝達内容が変容してきた。この情報技術の進歩に伴う組織の変化として、メディア・リテラシーとの関係について考える。

### 3. 組織とメディア・リテラシー

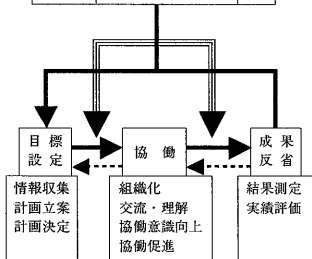
#### 1) コミュニケーションとメディア・リテラシー

組織のコミュニケーションはあらゆる組織のプロセスで重要であり必然的なものである。このコミュニケーションは、情報源からメッセージを選択し、送信機からメッセージ信号に変えて受信機に送信される。メッセージは通信路をとおり受信機に伝送され信号はメッセージに変換しなされ受信者に手渡されるものである<sup>32)</sup>。つまり、コミュニケーションは発信者が「メッ



セージ」にエンコードし、受信者はその「メッセージ」をディコードして意味の読解をして伝達していくと述べている。E.M. ロジャーズ (Everett M. Rogers) は、「コミュニケーションとは発信源から受信者へとメッセージを伝送する過程である<sup>33)</sup>」、また「コミュニケーション過程は、発信源 (S) sourceが受けとる個人 (R) receiverに媒体 (C) channelにいっしょにメッセージ (M) messageを送ることである<sup>34)</sup>」と述べている。また、荒木は、社会的コミュニケーションにおいて重要なのは、それらがいずれも人間の意識の具体的な働きである精神活動の産物であり、それらはいずれも人間がそのコミュニケーションのために作り出した文字や映像、楽音といった形象を取っていると述べ、送り手 (S)、メディア (M)、情報 (I)、受け手と効果 (R-E)、(e) をエンコードencode、(d) ディコードdecodeを基本とする社会的コミュニケーション・モデルとしてすみれ (SMIRE) モデル<sup>35)</sup> を提唱している。このすみれモデルをもとにメディア、メディア・リテラシーを定義すると、エンコードした情報にもリテラシーが含まれ、メディアそのものにも操作したりするリテラシーが存在し、「送り手」自身が解読しエンコードすること、「受け手」自身が解読しディコードすることにより情報が伝達される<sup>36)</sup> と考える。ロジャーズは、リテラシーが読んだり書くためにメッセージをエンコードしたりディコードのできる程度であると考え、リテラシーの程度の測定は書いたり読んだりすることが正確にアクセスできる能力と正確に返送すること両方による<sup>37)</sup> と考えられていた。そこで、コミュニケーションの過程の中でメディアリテラシーがどのように位置するのかを考えると、送り手は送り手の状況である社会的地位、教育、マルチメディア志向、相互関連のネットワーク保有、

| コミュニケーションの状況 |                               |            |
|--------------|-------------------------------|------------|
| 機能           | 事実 (情報・熱意・意思) の伝達・受容をとおして行動する | メディア・リテラシー |
| 性状           | 適正                            | 一貫         |
| 物理性          | 対応                            | 均質         |
| 記号性          | 単純                            | 経済         |
| 心的性          | 規格                            | 参照         |
|              |                               | 速度         |
|              |                               | 容易         |



<目標達成のプロセス>

≡≡≡ メディア・リテラシーの作用  
— コミュニケーションの流れ

注) コミュニケーションが流れるときの間にメディア・リテラシーの作用し、組織目的から末端においてもコミュニケーションの状況としてメディア・リテラシーが働くのである。

図3 組織におけるコミュニケーションとメディア・リテラシー

パソコンの保有、使用能力、理解力などによりつくられた送りたい内容 (伝言・ことづけ) をメディア・リテラシーを活用して情報にコード化 (エンコード) する。このとき情報 (伝言・ことづけ) はメディアを使って受け手に情報を伝えると考える。

## 2) 組織とメディア・リテラシー

組織において目標が設定され、協働が行われ、成果反省を行うとき、図3に示すようにあらゆる部分にコミュニケーションの状況がかかわり、その状況はメディア・リテラシーとしてエンコードした情報にもリテラシーが含まれ、メディアそのものにも操作したりするリテラシーが存在し、「送り手」自身が解読しエンコードすること、「受け手」自身が解読しディコードすることにより情報が伝達される<sup>38)</sup> と考える。そして、著者は、メディア・リテラシーとは、情報機器などのメディアの操作能力および情報を取

り扱う上での理解、情報収集の活用や研究活動のための能力と意欲およびメディア活用の倫理的行動と考えた。これは図3のコミュニケーションの状況の性状、物理性、記号性、心的性に影響するメディア・リテラシーという組織自体のまた組織を構成する個体である人間の持っている知的能力、意欲やパーソナリティなどの情緒的能力であると考え。これらが組織プロセスに適正、対応などに影響するのである。つまり、適正は正しいものが伝達されたか、対応はそれぞれに応じたものか、規格や均質は生産や情報が整備され質的にあるものなのか、経済は経済的に成り立つものか、参照はコピーが可能か、一貫は考え方の道筋が通っているのか、適時や速度は生産が早く情報は迅速か、容易は使いやすいかなどのコミュニケーションの状況に影響する。この特性はまさにメディア・リテラシーの程度の測定によって明らかになるものである。目標設定の場合に、多くの情報を迅速に、性格に、規格的に収集し、あらゆる情報を結束したなかで計画を立案決定し、規格的に均質的に参照的に経済的に容易なものができることと実行しやすくなる。それを協働できるように組織化を図り、交流し理解できるように、また協働の意識向上や促進をするにはコミュニケーション能力としてのメディア・リテラシーが高くなければならない。そして成果を結果測定し、実績評価を行うにも、規格的、均質的、参照的、経済的、容易性かが求められる。組織はコミュニケーションがなければ、組織としての成果は成り立たず、目標設定からあらゆるプロセスに関係すると考える。そして、コミュニケーション状況の程度をあらわし、組織の伝達の程度を判定するには、メディア・リテラシーを高めていくことが求められる。そのことから組織は、目標設定や協働や成果を的確に、迅速に、経済的に運営していくこと可能になるのである。

### 3) 情報社会における組織とメディア・リテラシー

情報社会における組織とメディア・リテラシーの変化は、メディアの技術発展により、表出的シンボル体系の生活スタイルである、あらゆる機器装置が利用可能になったことによるものである<sup>39)</sup>。情報化社会という社会構造の変化は、科学技術の発展によるところが多く、道具的複合の内部のなかで複雑な波及を生み出し、専門職化と官僚制化が職業役割の増大する部分の普遍主義的一限定的一業績性のパターン化を強調するように作用している<sup>40)</sup>。現代の組織の変化は、継続的に再構造化され、新しい組織が登場し、内部の役割構造も変化している。新しいタイプの便益が意義を獲得し、権力と権威を手に入れ、組織の役割が変容する。文化や科学の発展により、組織は相互行為の作用に従って変容し、その変容はコミュニケーションの効果により生じると考える。つまり、コミュニケーションの効果が向上したかは、技術発展によるパソコンや機器装置が利用可能かどうか、情報機器を活用した生活スタイルになったかどうかという知的能力、意欲やパーソナリティなどの情緒的能力で判定できると考える。この判定こそがメディア・リテラシーの程度であり、組織の変容に大きく影響するものと考え。

サイモンの「目的志向性」が情報システム化を下から支える人間の主体性であるならば、「人間性復権」という人間の精神機能に対する位置づけと意味づけが、ヴェーバーの「形式合理的

エートス」と結びつき、人間の精神的諸能力の弾力性と潜在力を情報システムに結びつけるため、「人間性復権」が生じる<sup>41)</sup>。これが、メディア・リテラシーの程度を最高にし、人間の生活改善に結びつき、人間の文化や科学をより発展していくものとする。情報社会は組織自体とそれに属する個人を変容し、メディア・リテラシーをより向上する社会構造に変容していくと考える。近年の組織では、情報化による機器の発展が大きく影響し、メディア・リテラシーという情報に関する機器利用や価値観が組織形成に増大な影響を及ぼしていると考ええる。

## おわりに

高度情報社会におけるメディア技術の発達により情報を伝達する手段が変化してきた。これにより、コミュニケーションの構成要素であるメディア・リテラシーが変化し、組織のなかのコミュニケーションに大きな変化を与えてきた。組織においてこのメディア・リテラシーがどのような影響を与え、どのように関係するのかを明確にした。そして、組織はコミュニケーションの状況により影響され、その程度をみるときにメディア・リテラシーの程度が向上することが重要であると考えられる。今後は、組織とメディア・リテラシーの程度がどのように関係するのか、科学技術を先進的に活用する組織としての病院において実証していきたい。

## 【参考文献】

- (1) C. H. クーリー 大橋幸 菊地美代志訳『社会組織論』現代社会学体系 4 青木書房 p.193, 1998
- (2) C. I. バーナード 山本安次郎 田杉競 飯野春樹訳『経営者の役割』ダイヤモンド社 p.81, 1968  
(Chester I. Barnard, "The Functions of The Executive", The President and fellows of Harvard College, 1968)
- (3) T. Parsons, "Structure and Process in Modern Society", p.17, 1960
- (4) T. パーソンズ 佐藤勉訳『社会体系論』青木書店, 1997, p.82(T. Parsons, "The Social System", The Free Press, 1951)
- (5) 青井和夫編『組織の社会学』現代社会学講座Ⅲ有斐閣 p.1 1971
- (6) 石田雄『現代組織論』岩波書店 東京 p.2 1961
- (7) 前掲書 (2) p.85
- (8) P.M. ブラウ アリ莫二訳『現代社会の官僚制』岩波書店 p.10 1958(P.M. Blau, Bureaucracy in Modern Society, 1956)
- (9) 前掲書 (2) p.13
- (10) 飯野春樹『バーナード組織論研究』文眞堂 東京 pp.iii-v 1992
- (11) M. ヴェーバー 世良晃志郎訳『支配の社会学』創文社 p.32 1996
- (12) 重本直利『意識と情報における管理』窓社 東京 p.17 1991

- (13) 前掲書 (6) p.4
- (14) 前掲書 (8) p.10
- (15) 前掲書 (10) p.9
- (16) 前掲書 (2) p.128
- (17) 前掲書 (2) p.75
- (18) H. A. サイモン 松田武彦 高柳暁 二村敏子訳『経営行動』ダイヤモンド社 pp.167-180 1968
- (19) 前掲書 (2) p.67
- (20) 前掲書 (2) p.85
- (21) 前掲書 (2) pp.197-8
- (22) 前掲書 (2) p.297
- (23) 前掲書 (8) pp.130-1
- (24) 前掲書 (8) p.10
- (25) 前掲書 (2) p.94
- (26) 前掲書 (2) p.25
- (27) 前掲書 (10) p.26
- (28) 前掲書 (2) p.29
- (29) 小林末男 「経営におけるコミュニケーション」 拓殖大学経理研究所編『現代企業の情報とコミュニケーション』拓殖大学経理研究所 1985 p.265
- (30) 前掲書 (2) p.197
- (31) 前掲書 (29) pp.269-271
- (32) C.E. シャノン W. ウィーヴァー 長谷川淳 井上光洋訳 『シャノンコミュニケーションの数理的理論』 明治図書 pp.14-15 1969 (E. Shannon and Warren Weaver, "The Mathematical Theory of communication" The University of Illinois Press, 1967)
- (33) Everett M. Rogers, "Communication of Innovations", Free Press of Glencoe, p.11, 1971
- (34) Ibid, p.11 1971
- (35) 荒木功「わたしの『現・場』とパソコン通信」田中圭治郎編『現場の学問・学問の現場』世界思想社 pp.131-2 2000
- (36) 西田直子 メディア・リテラシーの概念枠組み 佛教大学大学院紀要 第30号 pp.167-180 2002
- (37) Everett M. Rogers, "Modernization Among Peasants", Michigan State University, p.73 1969
- (38) 前掲書 (33) p.167-180
- (39) 前掲書 (4) p.503
- (40) 前掲書 (4) p.502
- (41) 前掲書 (12) pp.123-5

(にしだ なおこ 社会学研究科社会学・社会福祉学専攻博士後期課程)

(指導教授：荒木 功教授)

2002年10月16日受理